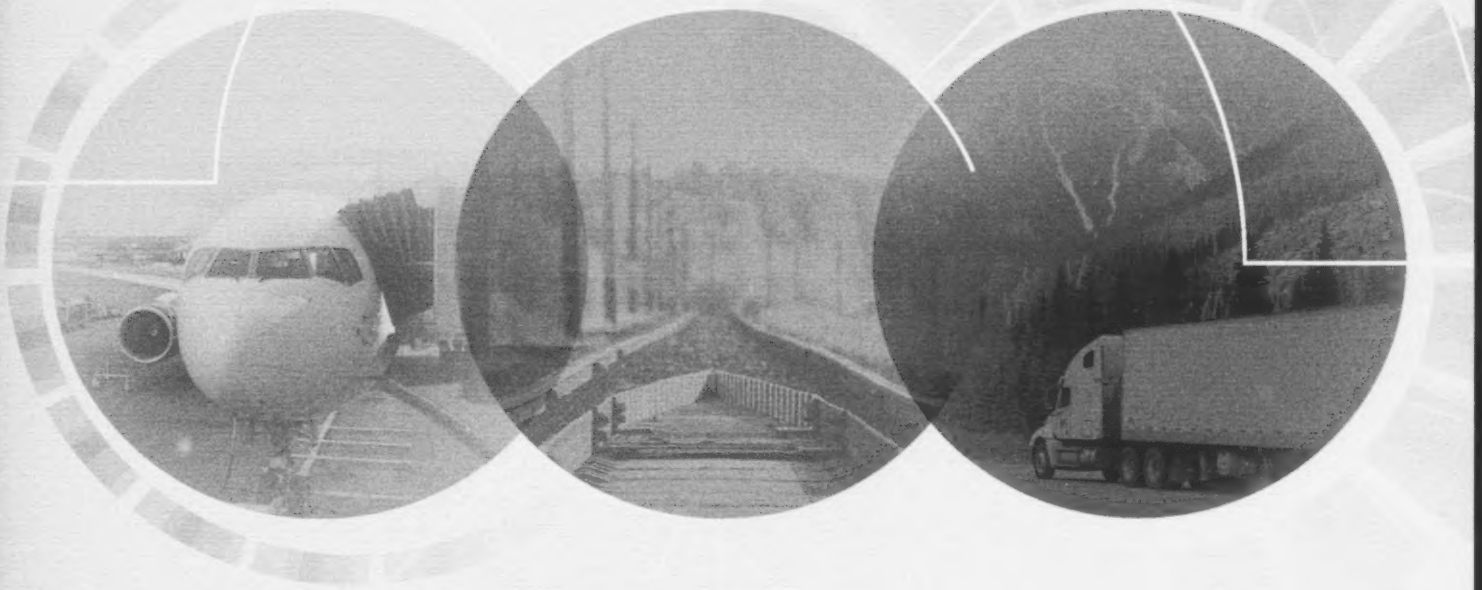
Conseil canadien des relations industrielles

Canada Industrial Relations Board

RAPPORT ANNUEL

2015
2016

Encourager des milieux de travail justes et productifs



Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre du Conseil canadien des relations industrielles, 2016

No de cat. : LR1F-PDF

ISSN : 2369-9248

Ce document est disponible sur le site Web du Conseil canadien des relations industrielles au http://www.ccri-cirb.gc.ca

Ce document est disponible en média substituts sur demande.

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE 1
Composition du Conseil 2

SECTION 1 3

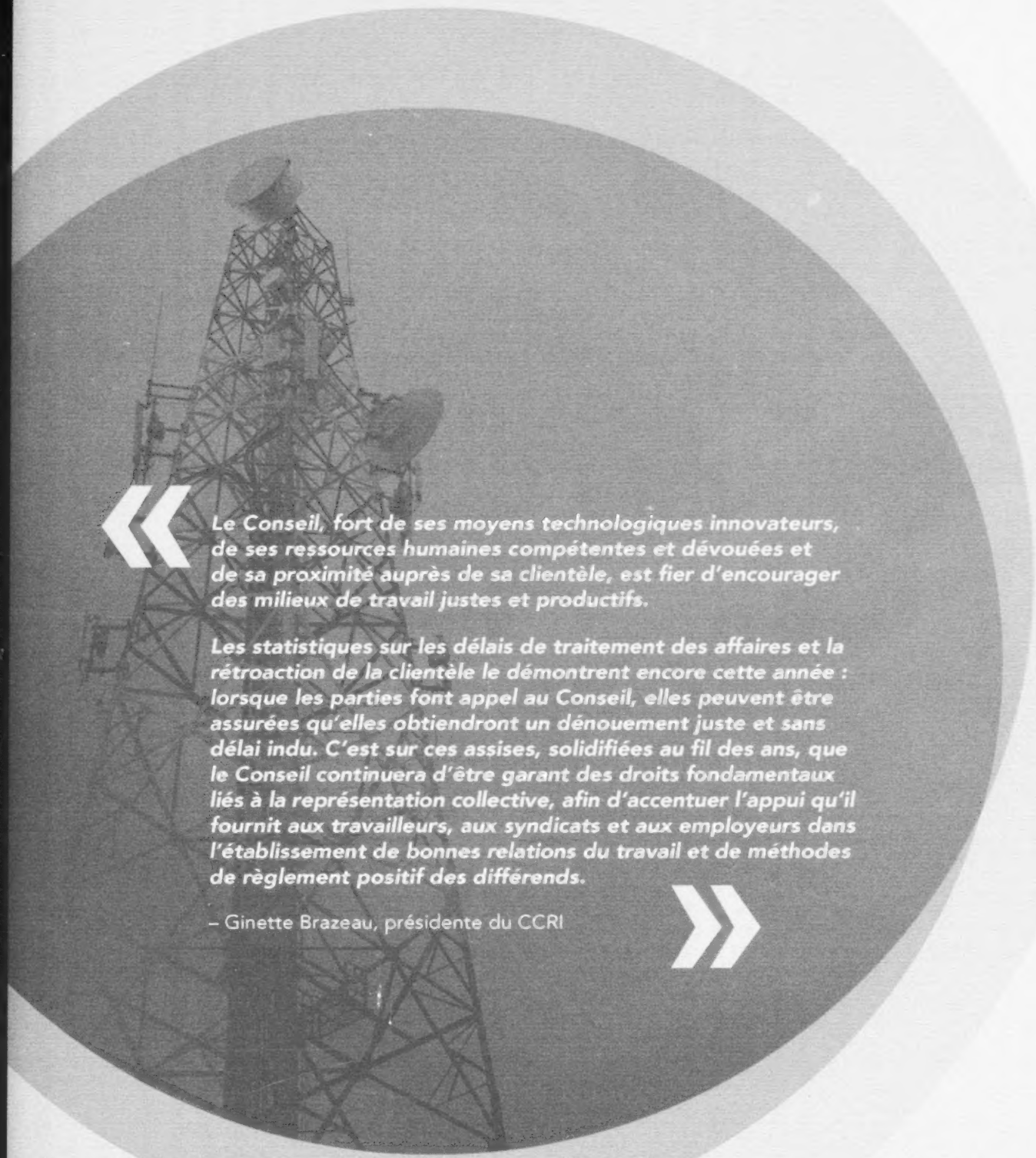
QUE FAIT LE CONSEIL? 4
Participation active auprès de la communauté des relations du travail 4
Rendement du Conseil 8

SECTION 2 12

CHANGEMENTS IMPORTANTS EN 2015-2016 13
Création du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) 13
Nominations 13
Statistiques liées aux demandes d'accréditation et de révocation 15

SECTION 3 21

DÉCISIONS-CLÉS 22



Le Conseil, fort de ses moyens technologiques innovateurs, de ses ressources humaines compétentes et dévouées et de sa proximité auprès de sa clientèle, est fier d'encourager des milieux de travail justes et productifs.

Les statistiques sur les délais de traitement des affaires et la rétroaction de la clientèle le démontrent encore cette année : lorsque les parties font appel au Conseil, elles peuvent être assurées qu'elles obtiendront un dénouement juste et sans délai indu. C'est sur ces assises, solidifiées au fil des ans, que le Conseil continuera d'être garant des droits fondamentaux liés à la représentation collective, afin d'accentuer l'appui qu'il fournit aux travailleurs, aux syndicats et aux employeurs dans l'établissement de bonnes relations du travail et de méthodes de règlement positif des différends.

– Ginette Brazeau, présidente du CCRI

MOT DE LA PRÉSIDENTE

L'année financière 2015-2016 en a été une de transition au Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil ou CCRI). La fusion des services de soutien pour certains tribunaux administratifs a donné naissance au Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) en novembre 2014, apportant plusieurs changements au niveau administratif pour le CCRI.

Le Conseil a vécu un autre changement majeur dès le 16 juin 2015, lorsque le projet de loi C-525 (*Loi sur le droit de vote des employés*) est entré en vigueur. Cette nouvelle loi a modifié de façon importante la pratique du Conseil dans le traitement des demandes d'accréditation et de révocation. Qu'à cela ne tienne, grâce à ses moyens technologiques innovateurs, à ses ressources humaines compétentes et dévouées et à sa proximité auprès de sa clientèle, le Conseil a su continuer de s'acquitter du rôle important qu'il occupe auprès des travailleurs et de leurs employeurs. Vous comprendrez donc la grande fierté qui m'habite en vous présentant les réalisations d'une équipe d'employés, de gestionnaires et de décideurs dévoués, dont les efforts sont récompensés par un bilan positif qui démontre des résultats concrets pour la clientèle du Conseil.

En plus des défis qu'il a relevés cette année, le CCRI a vu le mandat d'un nombre important de ses décideurs prendre fin. Au nom du Conseil et en mon nom, je souhaite souligner la précieuse contribution de M^es^ Graham Clarke et Judith F. Macpherson, vice-présidents, de M^es^ Robert Monette et Richard Brabander, membres représentant les employeurs, de MM. Norman Rivard et Daniel Charbonneau, membres représentant les employés, ainsi que des membres à temps partiel William Terence Lineker et Cynthia Catherine Oliver. Le Conseil a aussi dû s'adapter au départ à la retraite d'un de ses directeurs régionaux chevronnés : Tom Panelli, qui occupait ce poste au bureau de la région de l'Ouest depuis près d'une vingtaine d'années déjà.

Malgré une année remplie de défis liés à ces nombreux changements, le Conseil a continué d'être au côté des travailleurs et de leurs employeurs, afin d'accentuer l'appui qu'il leur fournit dans l'établissement de bonnes relations du travail et de méthodes de règlement positif des différends. Il continuera de se porter garant des droits et obligations qui leur sont accordés par le *Code canadien du travail* (le *Code*), tout en entretenant des liens étroits avec eux afin d'évoluer parallèlement à leurs environnements de travail.

Composition du Conseil

Le *Code* stipule que le Conseil est composé des décideurs suivants, lesquels sont nommés par le gouverneur en conseil :

- le président, pour un mandat maximal de cinq ans
- au moins deux vice-présidents à temps plein, pour un mandat maximal de cinq ans
- tout autre vice-président, à temps partiel, pour un mandat maximal de cinq ans
- un maximum de six membres à temps plein, représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs, pour un mandat maximal de trois ans
- d'autres membres à temps partiel, représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs, pour un mandat maximal de trois ans
- les membres à temps partiel nécessaires pour assister le Conseil dans l'exercice des fonctions que lui confère la partie II du *Code*.

En date du 31 mars 2016, le Conseil se compose de la présidente, de six vice-présidents à temps plein ainsi que de trois membres à temps plein. Cependant, le mandat de deux vice-présidents se termine au tout début de la prochaine année financière, soit le 24 avril 2016 pour l'un, et le 2 mai 2016 pour le deuxième. Le mandat d'un des membres prend également fin au début du mois de mai 2016. Le Conseil se retrouvera donc avec une composition réduite dès le début du prochain exercice.

VOUS POUVEZ CONSULTER LA **LISTE DES MEMBRES ACTUELS** DU CONSEIL SUR SON **SITE WEB**

SECTION 1

QUE FAIT LE CONSEIL?

QUE FAIT LE CONSEIL?

Le Conseil offre une vaste gamme de services en matière de relations du travail aux intervenants des secteurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Notamment, il :

- accorde, modifie et révoque des droits de négociation collective
- mène des enquêtes sur des plaintes de pratiques déloyales de travail, tranche ces plaintes ou encore les règle au moyen de la médiation
- rend des ordonnances d'interdiction dans les cas de grèves et de lock-out illégaux
- rend des décisions sur des questions de compétence juridictionnelle
- règle des problèmes complexes de relations du travail découlant de fusions et d'acquisitions d'entreprises
- détermine le niveau de service qui doit être maintenu durant un arrêt de travail légal.

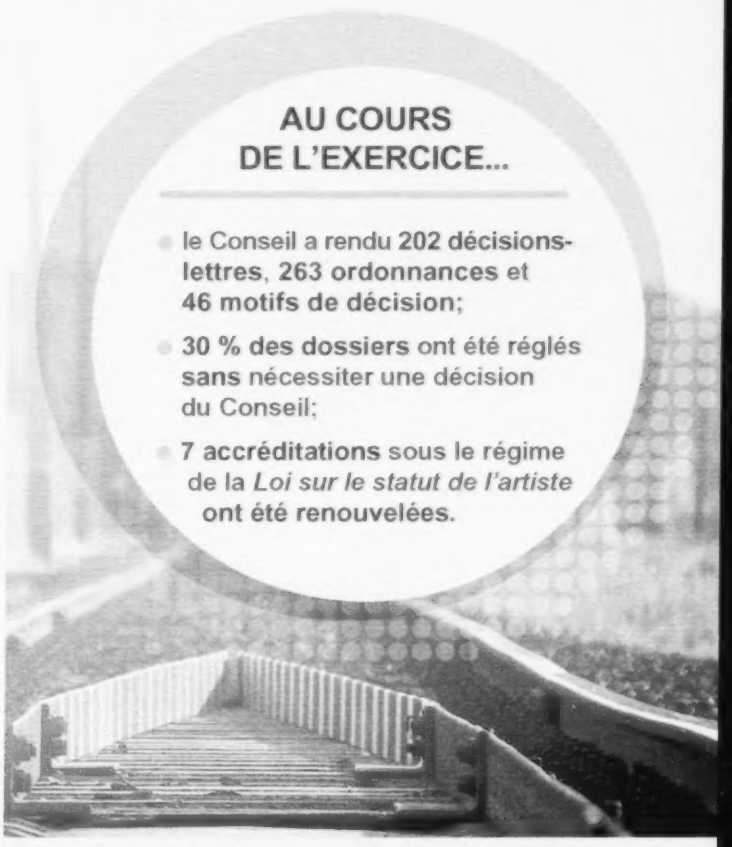
Le Conseil joue un rôle crucial dans la reconnaissance et la protection des droits des employés et des employeurs, ainsi que dans la résolution constructive des différends. Il assure ces services tout en s'engageant à traiter, à instruire et à trancher les demandes et les plaintes de façon juste, rapide et économique.

Avant de trancher une affaire, le Conseil joue un rôle actif en aidant les parties à régler leurs différends au moyen de la médiation ou d'autres modes de règlement des différends.

Participation active auprès de la communauté des relations du travail

Conformément au préambule du *Code*, le Conseil s'emploie à favoriser le bien-être des travailleurs, des syndicats et des employeurs canadiens par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends.

À cet égard, il participe aux activités des organisations syndicales et patronales et vient appuyer leurs efforts conjugués afin de les aider à établir de bonnes relations et à faire appel à des méthodes de règlement positif des différends. Il prend donc part activement à des activités de liaison, tant à l'échelle nationale qu'internationale, qui lui permettent de prendre connaissance des besoins des employeurs, des travailleurs et des organisations syndicales qui les représentent, et de mettre en œuvre des pratiques exemplaires dans ses méthodes de prestation de services.



AU COURS DE L'EXERCICE...

- le Conseil a rendu **202 décisions-lettres**, **263 ordonnances** et **46 motifs de décision**;
- **30 % des dossiers** ont été réglés **sans** nécessiter une décision du Conseil;
- **7 accréditations** sous le régime de la *Loi sur le statut de l'artiste* **ont été renouvelées.**

Comité de consultation auprès de la clientèle du CCRI

Dans un premier temps, le Conseil maintient le dialogue avec ses clients par l'entremise du Comité de consultation de la clientèle (le Comité), afin de s'assurer de la pertinence de ses processus et de ses méthodes de gestion des affaires.

Le Comité est constitué de la présidente et du directeur exécutif et avocat général du Conseil, ainsi que de représentants choisis par les principaux groupes de clients, notamment :

- Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)
- Congrès du travail du Canada (CTC)
- Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Association canadienne des avocats du mouvement syndical (ACAMS) (qui représente les avocats des parties syndicales)
- Association canadienne des avocats d'employeurs (ACAE) (qui représente les avocats des parties patronales).

Le Comité fournit à la présidente du CCRI des conseils et des recommandations quant à la meilleure façon dont le CCRI peut répondre aux besoins de ses clients. Le Comité s'est réuni deux fois en 2015-2016 afin de discuter, entre autres, de la mise en œuvre de la *Loi sur le droit de vote des employés* (la *Loi*) et de la nomination des décideurs au Conseil.

Le Conseil a également consulté le Comité et obtenu une rétroaction auprès de ses intervenants quand il a élaboré des propositions en vue de modifier le *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) dans le but de mettre en œuvre la *Loi*. Le Conseil a analysé la rétroaction et les propositions reçues et, en conséquence, a choisi de lancer un projet-pilote en juin 2015 avant de modifier officiellement son *Règlement*.

LE CCRI S'AFFAIRE DÉJÀ À PRÉPARER LA PROCHAINE CONFÉRENCE NATIONALE SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES, QUI AURA LIEU EN SEPTEMBRE 2017

Conférence nationale sur les relations industrielles

En partenariat avec le Service fédéral de médiation et de conciliation, le Conseil a aussi organisé la Conférence nationale sur les relations du travail. Cette conférence a eu lieu les 17 et 18 septembre 2015 et a été un franc succès! Des représentants des parties patronales et syndicales de partout au pays ont participé aux discussions concernant les défis importants que posent les milieux de travail actuels. C'est sous le thème « ***Favoriser les relations de collaboration dans le monde du travail en constante évolution*** » que les sujets suivants ont été abordés lors de la conférence :

- Bâtir des relations patronales/syndicales positives
- La dynamique des négociations
- Le milieu de travail de demain.

La conférence a obtenu un très bon taux de participation : plus de 200 délégués y étaient inscrits. Le succès de la conférence témoigne bien du dynamisme du milieu des relations du travail dans le secteur fédéral, et il est évident que de tels forums de rencontre sont nécessaires pour permettre aux représentants patronaux et syndicaux d'établir des relations et de les solidifier afin de favoriser des milieux de travail plus productifs et harmonieux.

Autres forums nationaux et internationaux

La présidente et les autres membres du Conseil assistent également à de nombreux forums et réunions afin de communiquer les politiques du Conseil et d'obtenir le point de vue de la communauté qu'il sert. Ces activités de liaison à l'échelle nationale et internationale permettent au Conseil de prendre connaissance de pratiques exemplaires qu'il peut reproduire et adopter pour améliorer son rendement et ses approches afin de maximiser l'utilisation des ressources et d'accroître l'impact de ses services.

À titre d'exemple, la rencontre annuelle des présidents et présidentes des tribunaux de relations du travail au Canada permet de prendre le pouls des réalités auxquelles font face tous les tribunaux des relations du travail au Canada, et d'identifier les tendances à la grandeur du pays afin de se préparer et de mettre en place des mécanismes pour mieux réagir et répondre aux besoins des parties qui se présentent devant le Conseil.

D'autre part, le Conseil joue un rôle de chef de file dans certaines organisations internationales dont l'objectif est de soutenir les agences gouvernementales qui ont comme mandat de promouvoir la résolution de conflits basée sur les intérêts communs des parties et des relations de travail harmonieuses. La participation active du CCRI au sein de *L'Association of Labor Relations Agencies* et du *Forum international des agences de résolution de différends en matière de relations du travail et de l'emploi* permet un dialogue élargi sur les différents défis qui se présentent dans les milieux de travail modernes. Ces défis mènent à des conflits de travail présentant de nouvelles dynamiques, que les agences du travail doivent apprendre à maîtriser afin d'adapter leurs services et approches pour mieux répondre aux besoins de la clientèle qui se présente devant elles aujourd'hui.

Une organisation innovatrice

Fort de sa capacité novatrice, le Conseil a déployé des ressources et efforts importants en technologie de l'information. Ainsi, dans le but de faciliter l'accès à ses services et de restreindre l'usage du papier, il :

- Continue de participer à l'initiative de renouvellement du Système de gestion des affaires (SGA) avec le Conseil du Trésor. Le renouvellement du SGA a été désigné comme une priorité pour le CCRI au cours des prochaines années. Beaucoup d'efforts et d'énergie sont alloués à ce projet, puisqu'il implique une révision en profondeur de tous les processus d'affaires en vue de leur automatisation, d'une efficacité accrue et, ultimement, de la réalisation d'économies.
- Continue d'encourager les clients à utiliser le portail Web pour le dépôt des documents par voie électronique. À travers ce service, les clients peuvent déposer leurs documents en format de document portable (PDF) dans le système centralisé de dépôt des documents.

QUELQUES CARACTÉRISTIQUES INTÉRESSANTES DU DÉPÔT ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS SUR LE PORTAIL WEB :

- Lorsque vous déposez un document par voie électronique à l'aide du portail, pas besoin d'envoyer la version papier du même document au CCRI. La version électronique sera considérée comme la version originale.
- Lorsque le dépôt sera terminé, un message de confirmation s'affichera sur la page Web.
- Un message de confirmation sera également acheminé au moyen d'un système automatisé de courriel à l'adresse électronique que vous aurez fournie.
- Si on vous demande une signature électronique, celle-ci doit répondre à l'exigence du CCRI prévue à l'article 6 du *Règlement* et au *Règlement relatif à la LSA* en ce qui a trait à la signature des documents déposés. Le CCRI considère comme une signature électronique un ou plusieurs caractères, lettres, chiffres ou autres symboles numériques incorporés dans un document électronique, associés à un document électronique ou en pièce jointe.
- Tous les documents déposés auprès du Conseil par l'entremise du portail doivent être en format de document portable (PDF). Aucun autre format ne sera accepté pour le dépôt par voie électronique.
- La taille totale des pièces jointes ne doit pas dépasser 15 Mo.

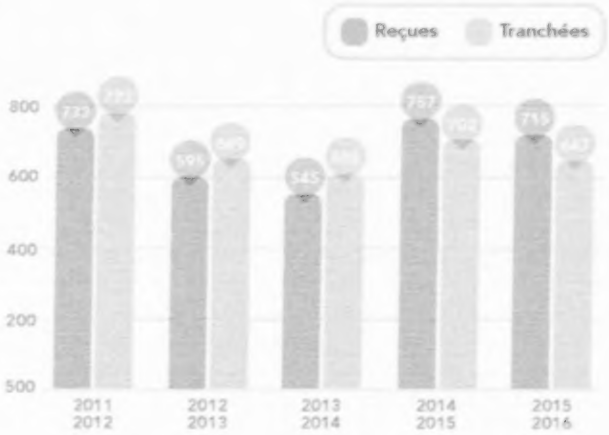
EN MOYENNE, LES VISITEURS CONSULTENT 520 PAGES PAR JOUR SUR LE SITE WEB DU CONSEIL

- Continue d'améliorer la saisie électronique des documents reçus ainsi que la création automatisée des dossiers d'affaires électroniques. Par conséquent, le travail peut être réattribué à d'autres bureaux régionaux, au besoin, et le traitement de certaines affaires prioritaires peut se faire encore plus rapidement qu'auparavant.
- Fait appel aux scrutins de représentation par voie électronique de façon plus fréquente. Dans les cas où l'unité comprend un grand nombre d'employés, ou quand les employés sont dispersés dans un grand territoire, les agents des relations industrielles tiennent un scrutin électronique avec le soutien d'une entreprise spécialisée dans l'usage des systèmes de vote électronique. Les employés admissibles reçoivent un numéro d'identification personnel et peuvent ainsi soumettre un bulletin de vote électronique sécurisé par Internet ou par téléphone. Les agents du Conseil administrent le scrutin et supervisent le processus de vérification. À la fin de la période de scrutin, les votes sont comptés instantanément, ce qui permet aux parties de connaître immédiatement les résultats. Les scrutins par voie électronique se sont avérés un moyen sécuritaire, économique et rapide de connaître la volonté des employés.

Rendement du Conseil

Volume d'affaires

La nature de la demande pour les services du Conseil varie d'une année à l'autre, en fonction de différents facteurs tels que la situation économique. Une hausse considérable du nombre de demandes et de plaintes reçues a été observée au cours des deux derniers exercices, par rapport aux deux exercices précédents. Un total de 715 demandes/plaintes ont été reçues en 2015-2016, soit un nombre similaire au nombre de dossiers reçus en 2014-2015, et représente une hausse de 29 % par rapport aux deux exercices antérieurs (2012-2013 et 2013-2014).



Volume d'affaires

2 419 :

C'EST LE

NOMBRE D'APPELS

D'INFORMATION

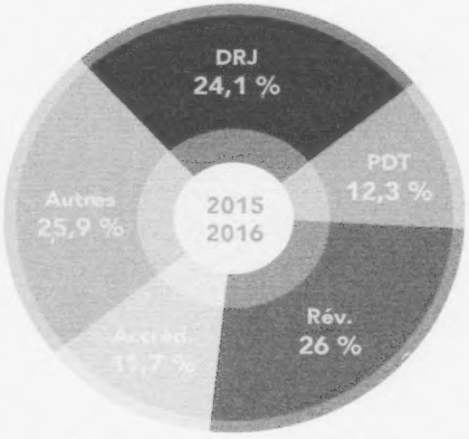
REÇUS À

LA LIGNE 1-800

DU CONSEIL

Les bureaux régionaux du Conseil, sis à Vancouver (Colombie-Britannique), Toronto (Ontario), Montréal (Québec) et Dartmouth (Nouvelle-Écosse), se sont partagé la charge de travail comme l'illustre la carte ci-dessous :

Graphique 1 – Demandes/plaintes reçues 2015-2016



Total : 715 demandes/plaintes

Le graphique 1 montre que les plaintes de pratique déloyale de travail (PDT) représentent près de 36 % des affaires reçues en 2015-2016. De ce pourcentage, les plaintes relatives au devoir de représentation juste (DRJ) représentent 24,1 % des affaires, et les autres plaintes de PDT comptaient pour 12,3 % des affaires. Les demandes d'accréditation et de révision d'unités de négociation représentent elles aussi une portion importante des dossiers, avec des taux respectifs de 11,7 % et 26 %.

Prise de décisions

Le Conseil rend des motifs de décision détaillés lorsqu'il s'agit d'affaires d'intérêt national ou qui font jurisprudence. Pour les autres affaires, le Conseil rend des décisions-lettres concises, ce qui accélère le processus décisionnel et apporte des solutions plus rapides aux parties en matière de relations du travail. De plus, le Conseil tranche certaines affaires en rendant une ordonnance, dans laquelle il résume sa décision. Le Conseil s'efforce de rendre rapidement des décisions fondées en droit qui sont cohérentes d'une affaire à l'autre, de manière à établir une jurisprudence fiable et bien définie. L'un des éléments entrant dans le délai de traitement global est le temps nécessaire à un banc du Conseil pour préparer et rendre sa décision, une fois l'audition de l'affaire terminée. Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience en s'appuyant sur les éléments de preuve écrits et les documents au dossier, comme les rapports d'enquête et les observations écrites, ou il peut fixer la tenue d'une audience qui lui permettra d'obtenir des éléments de preuve et des observations supplémentaires afin de pouvoir trancher l'affaire.

Du 1er avril 2015 au 31 mars 2016, le CCRI a rendu 46 motifs de décision détaillés, 202 décisions-lettres et 263 ordonnances, pour un total de 511 décisions écrites.

Une autre façon d'examiner le rendement du Conseil pour ce qui est du temps mis pour rendre les décisions consiste à utiliser le paragraphe 14.2(2) du *Code* comme point de repère. Ce paragraphe prévoit que la formation doit rendre sa décision et en notifier les parties dans les 90 jours suivant la prise en délibéré ou dans le délai supplémentaire précisé par le président du Conseil. Selon ce critère, le Conseil a bien atteint son objectif, puisque le temps moyen qu'il a mis pour rendre ses décisions pendant la période visée était de 42 jours. Le Conseil continue à démontrer son engagement et sa détermination à maintenir son volume d'affaires tranchées pour éviter l'apparition d'un nouvel arriéré des affaires.

SAVIEZ-VOUS QUE...

... **nous numérisons** actuellement toutes **les ordonnances** et **décisions rendues depuis 1973**; celles-ci seront **disponibles sur notre site Web** sous peu

Demandes de contrôle judiciaire

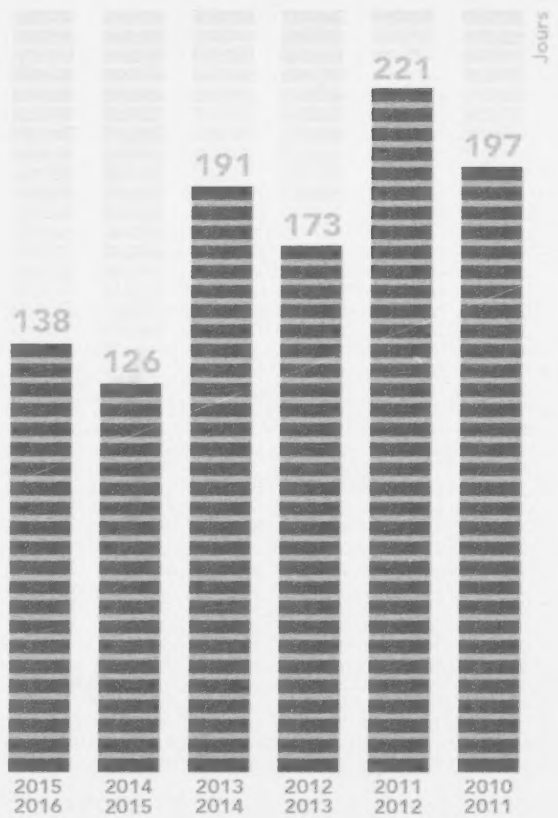
Une autre mesure du rendement du Conseil, ainsi que de la qualité et de la justesse de ses décisions, est la fréquence des demandes de contrôle judiciaire des décisions du Conseil auprès de la Cour d'appel fédérale et le pourcentage de décisions confirmées à l'issue de ces contrôles. À cet égard, le Conseil continue de maintenir un rendement exceptionnel. Du 1er avril 2015 au 31 mars 2016, 14 demandes de contrôle judiciaire ont été présentées à la Cour d'appel fédérale. Au cours de la même période, une seule demande (*Commission des services policiers de Nishnawbe-Aski c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2015 CAF 211) a été accueillie.

Délais de traitement

Le Conseil se fait un devoir de rendre des décisions justes et rapides, afin d'encourager des milieux de travail justes et productifs. Au cours de l'exercice financier 2015-2016, les dossiers du Conseil ont été traités dans une moyenne de 138 jours. Ce délai est quelque peu plus long que celui de l'année financière précédente, bien qu'il témoigne d'une nette progression par rapport aux années 2010 à 2014. Toutefois, le Conseil pourrait voir ce délai augmenter dans un avenir rapproché, compte tenu de son effectif réduit en matière de décideurs.

Parmi le genre d'affaires traitées en 2015-2016, les dossiers d'accréditation sont ceux qui ont été traités dans les délais les plus courts, et qui témoignent d'une baisse marquée par rapport à l'exercice précédent. Cela s'explique par la mise en œuvre de la *Loi sur le droit de vote des employés*, en juin 2015 (selon laquelle un vote doit se tenir dans le cadre de toute demande d'accréditation ou de révocation) et de procédures selon lesquelles le Conseil a imposé des délais stricts.

Toutefois, cet accomplissement a eu un effet négatif sur le délai de traitement de certaines affaires, comme les plaintes de manquement au devoir de représentation juste, en raison de la charge de travail additionnelle imposée par cette *Loi*.



Délais moyens de traitement

SECTION 2

CHANGEMENTS IMPORTANTS EN 2015-2016

CHANGEMENTS IMPORTANTS EN 2015-2016

Création du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA)

La création et la mise en œuvre du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA), qui ont été annoncées en 2014, sont maintenant bien avancées. Depuis la mise en œuvre de la loi qui créait le SCDATA, le Conseil ne dispose plus de ressources ni d'employés qui lui sont propres, puisque toutes ses ressources humaines et financières ont été transférées au SCDATA, y compris les agents des relations industrielles, les avocats et les employés du greffe. Le Conseil doit donc négocier et obtenir tout le financement et tous les services dont il a besoin pour exécuter son mandat auprès de l'organisation tierce qu'est le SCDATA.

Ce modèle soulève toujours plusieurs questions sur l'imputabilité du Conseil et son indépendance judiciaire face au traitement des dossiers dont il est saisi, alors qu'il ne peut ni orienter ou établir les priorités définitives de l'organisation ni déterminer l'affectation des ressources pour exécuter son mandat législatif.

Alors que le SCDATA œuvre à promouvoir les synergies et à réaliser des gains d'efficacité en ce qui a trait au soutien qu'il offre aux 11 tribunaux administratifs, qui sont très différents les uns des autres, le Conseil prend bien soin de s'assurer que son expertise et son approche en matière de règlement des différends en relations de travail sont reconnues et maintenues.

Nominations

Le gouvernement nouvellement élu a signalé son intention de mettre en œuvre une approche plus rigoureuse à l'égard des nominations faites par le gouverneur en conseil (GC). Il s'est engagé à suivre un processus de nomination transparent, fondé sur le mérite, et qui s'inscrit dans le droit fil de l'engagement du gouvernement visant à assurer la parité entre les sexes ainsi qu'une représentation adéquate des Canadiens autochtones et des groupes minoritaires dans les postes de direction.

Puisque le Conseil a vu le mandat de plusieurs de ses membres prendre fin durant l'exercice financier, il travaille de près avec les représentants de la Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, afin de fournir les informations nécessaires pour bien définir le processus qui sera utilisé pour nommer les membres du Conseil agissant à titre de représentant des employés et des employeurs. Les dispositions du *Code* prévoient que ces nominations sont faites après consultation des organisations qui représentent des employés ou des employeurs, selon le cas.

Cette nouvelle approche a toutefois pour effet de retarder les nominations des membres du Conseil; celui-ci se voit donc contraint d'exercer ses activités avec un effectif réduit de décideurs, ce qui pourrait mener à des délais dans le traitement des affaires.

Adoption du projet de loi C-525, Loi sur le droit de vote des employés

Au cours de l'année financière, la *Loi sur le droit de vote des employés* (la *Loi*) a été adoptée, ce qui a entraîné des modifications au *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)*. Ainsi, depuis le 16 juin 2015, tout requérant qui présente une demande d'accréditation doit démontrer qu'à la date du dépôt de la demande, il a l'appui d'au moins 40 % (au lieu de 35 %) des employés d'une unité de négociation jugée habile à négocier par le Conseil. Une fois cette condition remplie, le Conseil doit obligatoirement ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. Il en est de même pour les demandes de révocation, dans le cadre desquelles un scrutin sera tenu dès lors que le requérant aura démontré qu'il a l'appui d'au moins 40 % des employés de l'unité visée à la date du dépôt de la demande. Par conséquent, le Conseil ne peut plus accorder l'accréditation ou la révocation seulement sur la foi de la preuve d'adhésion ou de la preuve sous forme de déclaration déposée avec la demande.

Au cours de la période à l'étude, le Conseil a établi de nouvelles procédures lui permettant d'assurer le traitement rapide des demandes d'accréditation et de révocation, par suite de l'adoption de ces modifications législatives. Le Conseil a, entre autres choses, écourté les délais de production de documents, de réponses et de répliques, et il a établi un nouveau calendrier de traitement visant à favoriser la tenue du scrutin de représentation dans les meilleurs délais. Ces mesures avaient aussi comme objectif de réduire ou d'éviter les conflits pouvant surgir pendant le processus d'accréditation ou de révocation qui entraînent parfois le dépôt de plaintes de pratique déloyale de travail. De plus, le Conseil a créé de nouveaux formulaires et circulaires d'information, et il a ajouté des instructions détaillées aux formulaires de demande d'accréditation et de révocation afin de guider les parties à travers ces modifications législatives.

Projet de loi C-4 – abrogation du projet de loi C-525

Le 28 janvier 2016, la ministre Mihychuk a présenté un projet de loi (projet de loi C-4) à la Chambre des communes, qui abrogerait les projets de loi C-377 et C-525. Le projet de loi C-377 a modifié la *Loi de l'impôt sur le revenu* afin d'exiger la divulgation publique des dépenses et salaires des syndicats qui dépassent un certain seuil. Quant au projet de loi C-525, il a essentiellement remplacé le système d'accréditation avec cartes d'adhésion par un processus fondé sur un vote au scrutin secret obligatoire. S'il est adopté, le projet de loi C-4 rétablira les exigences du *Code* pour l'accréditation et la révocation de l'accréditation des agents négociateurs qui existaient avant le 16 juin 2015, date à laquelle le projet de loi C-525 est entré en vigueur.

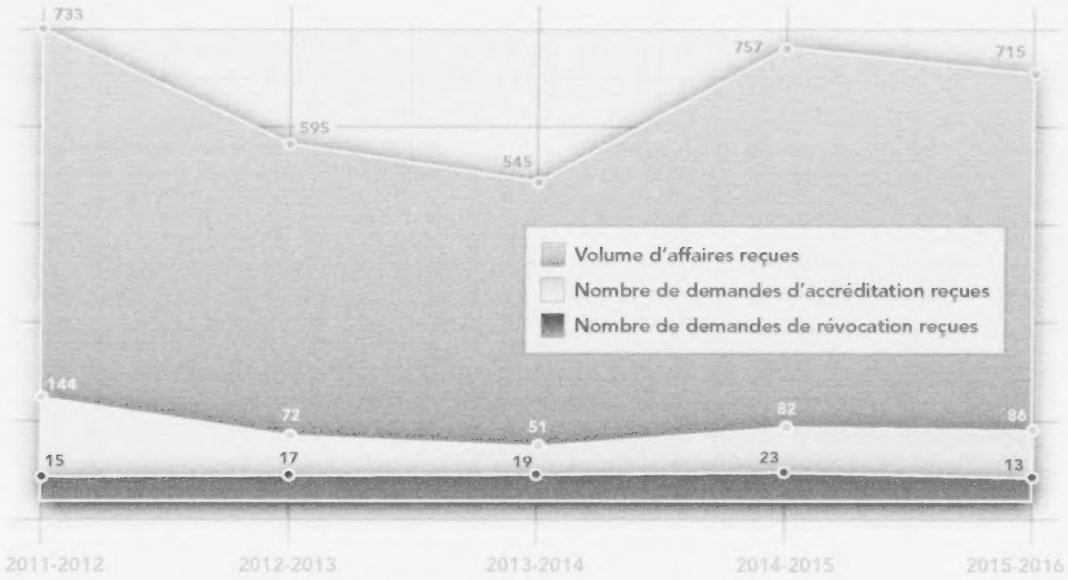
Statistiques liées aux demandes d'accréditation et de révocation

La question des dossiers d'accréditation étant d'actualité, nous vous proposons dans les pages qui suivent quelques statistiques démontrant l'incidence de la nouvelle *Loi* sur le traitement de ces dossiers.

Nombre de demandes liées aux droits de négociation reçues par exercice

La figure 1 illustre le nombre de demandes d'accréditation et de révocation reçues par le Conseil au cours des cinq derniers exercices. Les données pour l'exercice 2015-2016 comprennent les demandes d'accréditation et de révocation reçues après l'entrée en vigueur de la *Loi*, le 16 juin 2015.

Figure 1



Nombre de scrutins de représentation tenus

La figure 2 indique le nombre de demandes tranchées sur la foi d'une preuve d'adhésion ou de déclarations confidentielles des employés comparativement au nombre de demandes pour lesquelles des scrutins de représentation ont été tenus au cours de la période de cinq ans prenant fin le 15 juin 2015. De la date d'entrée en vigueur de la *Loi*, le 16 juin 2015, au 31 mars 2016, des scrutins de représentation ont été tenus relativement à 78 % des demandes liées aux droits de négociation qui ont été tranchées. Du nombre total des demandes tranchées au cours de cette période, 69 % ont été accueillies par suite du scrutin, et 23 % ont été rejetées.

SAVIEZ-VOUS QUE...

- la **taille moyenne des unités de négociation** visées par les demandes d'accréditation ou de révocation en 2015-2016 était de **75 employés**;
- des demandes reçues **depuis le 16 juin 2015, 44 % visaient des unités de 15 employés** ou moins.

Dans la majorité des cas, les résultats du scrutin de représentation confirment le niveau de soutien, tel qu'il a été présenté au moment du dépôt de la demande. Habituellement, après la tenue du scrutin, le pourcentage de soutien demeure relativement le même ou est plus élevé que celui qui était attesté par la preuve d'adhésion présentée avec la demande. C'est ce qui a été observé dans toutes les affaires pour lesquelles un scrutin de représentation a été tenu, sauf dans 11 cas. Dans l'un des cas, le scrutin n'a pas été dépouillé parce que le seuil de participation de 35 % n'avait pas été atteint. Les demandes ont été retirées dans 3 cas après la tenue du scrutin, et il est apparu dans 7 cas que le pourcentage de soutien était moins élevé à la suite du scrutin. D'autre part, les résultats démontrent que le nombre de demandes accueillies après l'adoption du projet de loi C-525 a diminué légèrement comparativement au taux observé auparavant.

Figure 2

Fondement de la décision/Exercice

	2011-2012*	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016*	2015-2016* (avant)	2015-2016* (après)
Nombre total de demandes	150	109	80	104	99	49	50
Retirée par le requérant	20	14	10	11	18	8	10
Accueillie sur la foi de la preuve d'adhésion syndicale	75 %	82 %	53 %	67 %	40 %	78 %	N/A
Rejetée en raison de la preuve d'adhésion syndicale non suffisante ou pour un autre motif (p. ex. irrecevabilité)	10 %	8 %	26 %	11 %	9 %	7 %	10 %
Scrutin de représentation tenu	21*	9	15	21	46	7*	39*
Nombre de scrutins tenus par rapport au nombre total de demandes, exprimé en pourcentage	14 %	8 %	19 %	20 %	46 %	14 %	78 %
Demandes accueillies après la tenue d'un scrutin	67 %	56 %	87 %	62 %	63 %	29 %	69 %
Demandes rejetées après la tenue d'un scrutin	29 %	44 %	13 %	38 %	28 %	57 %	23 %
Nombre de demandes accueillies par rapport au nombre total de demandes reçues, exprimé en pourcentage	74 %	76 %	63 %	72 %	62 %	69 %	54 %

* *Une demande a été retirée après la tenue du scrutin de représentation en 2011-2012, et cela s'est également produit une fois en 2015-2016 avant l'entrée en vigueur des modifications législatives. La même situation s'est produite à trois reprises en 2015-2016 après l'entrée en vigueur des modifications.*

Nombre de demandes accueillies ou rejetées après la tenue d'un scrutin de représentation

La figure 3 représente le nombre de demandes accueillies ou rejetées par année pour toutes les demandes reçues.

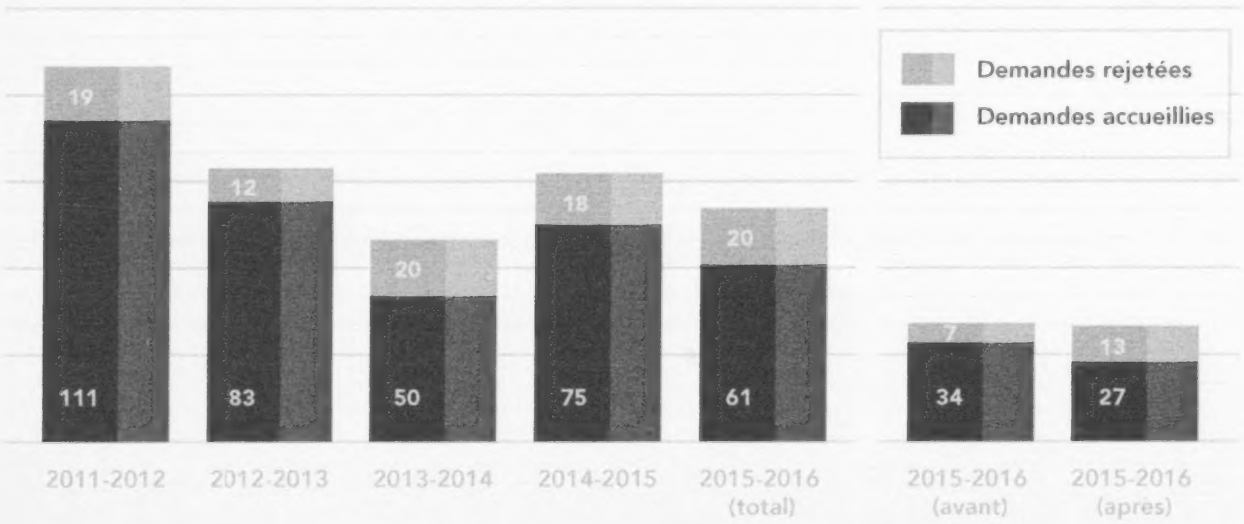
Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi*, un scrutin de représentation est ordonné eu égard à la majorité des demandes liées aux droits de négociation qui sont reçues. La difficulté pour le Conseil est donc de s'assurer que les scrutins sont tenus rapidement, de façon à éviter ou à réduire au minimum les différends qui peuvent survenir durant un processus d'accréditation ou de révocation et qui peuvent mener à des plaintes de pratique déloyale de travail. De nouvelles procédures visant à raccourcir les délais pour présenter la documentation, les réponses et les répliques ont par conséquent été mises en œuvre, et un nouveau calendrier de traitement a été établi.

Le nombre moyen de jours qui s'écouleront avant le début du scrutin dépend de la méthode employée. Le Conseil tient des scrutins de représentation de l'une ou l'autre des trois façons suivantes :

1. en personne, habituellement sur le lieu de travail ou à un endroit situé à proximité
2. par la poste
3. par voie électronique.

La décision sur la façon dont le scrutin de représentation sera tenu repose sur la taille de l'unité de négociation et l'emplacement géographique des employés. Habituellement, le Conseil tient des scrutins en personne dans le cas de demandes visant de petites unités de négociation, dont les employés travaillent à un seul endroit. Avant l'adoption des scrutins par voie électronique, le Conseil tenait des scrutins de représentation par la poste dans les cas où les employés étaient dispersés sur un vaste territoire ou ne travaillaient pas au même endroit (par exemple, les chauffeurs de camion). Depuis quelques années, le Conseil a recours aux scrutins par voie électronique pour les grandes unités de négociation ou pour celles dont les employés sont dispersés sur un vaste territoire. Dans le cadre d'un scrutin de ce type, les employés peuvent voter par téléphone ou par Internet. Jusqu'à présent, il ressort de l'expérience du Conseil que moins de problèmes surviennent lors des scrutins électroniques (aucun bulletin annulé, par exemple) et que les taux de participation sont généralement les mêmes ou plus élevés que dans le cas des scrutins par la poste.

Figure 3



Nombre de scrutins de représentation tenus, par type et par exercice

La figure 4 décrit le recours, par le Conseil, aux différents types de scrutin au cours des 5 derniers exercices. Les données prises en compte incluent les scrutins tenus dans le cadre des affaires qui étaient toujours en instance devant le Conseil au 31 mars 2016. Le Conseil a à l'évidence eu recours plus fréquemment aux scrutins électroniques depuis l'entrée en vigueur des modifications législatives.

Figure 4

Type de scrutin/Exercice	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2015-2016 (avant)	2015-2016 (après)
En personne	14	6	12	10	36	6	30
Par la poste	2*	2	2	11	8	1	7
En personne et par la poste	0	0	0	0	1	0	1
Par voie électronique	4	1	1	0	8	0	8
Total	20	9	15	21	53	7	46**

* *Dans deux affaires, un seul scrutin a servi à trancher deux demandes.*

** *Le total inclut le nombre d'affaires toujours en instance au 31 mars 2016.*

Nombre moyen de jours requis pour un processus de scrutin depuis l'entrée en vigueur des modifications, en fonction du type de scrutin

La figure 5 représente le nombre moyen de jours requis pour ordonner et tenir les scrutins de représentation depuis l'entrée en vigueur des modifications législatives, en fonction du type de scrutin.

Figure 5 – Nombre moyen de jours pour le traitement des différentes parties du processus de vote, pour les demandes reçues depuis le 16 juin 2015

Le Conseil a réussi à respecter son objectif de 30 jours pour le traitement des demandes d'accréditation et de révocation dans 76 % des affaires tranchées au cours des neuf mois et demi qui ont suivi l'entrée en vigueur des modifications législatives. Les demandes dont le traitement a pris plus de temps concernaient des situations particulières, qui ont nécessité une approche différente en matière de gestion des affaires. Par exemple, dans une affaire, le Conseil a ordonné la tenue d'un deuxième scrutin avec le consentement des parties. Une autre affaire a été mise en suspens pendant que la commission provinciale des relations du travail traitait une demande parallèle. Néanmoins, le Conseil a atteint son objectif dans la grande majorité des cas, et il y est parvenu grâce à l'observation de délais de traitement très stricts et parce qu'il n'a accordé une prorogation pour lui présenter les renseignements nécessaires que dans des circonstances exceptionnelles. Étant donné que les demandes d'accréditation et de révocation doivent être traitées en priorité afin de répondre aux exigences législatives, les ressources affectées au Conseil et les parties elles-mêmes sont soumises à des pressions additionnelles, pour garantir que ces demandes soient traitées dans les délais prescrits. Le rendement global du Conseil a également été affecté, entre autres choses, par la priorité qu'il accorde aux demandes liées aux droits de négociation. Ainsi, le nombre moyen de jours requis pour traiter[1] les demandes et les plaintes présentées au Conseil est passé à 138 jours, alors qu'il s'établissait à 126 jours en 2014-2015; le nombre d'affaires en attente d'une décision s'est accru de 21 % par rapport à l'exercice précédent; par ailleurs, le Conseil a été en mesure de rendre une décision et d'en aviser les parties à l'intérieur du délai de 90 jours prévu au *Code* dans 74 % des affaires, ce qui représente une diminution par rapport à l'exercice précédent.

Les figures 6 et 7 illustrent respectivement, pour les cinq dernières années, le nombre d'affaires en attente d'une décision et le temps requis pour que le Conseil rende une décision.

1 *Le traitement comprend l'ouverture du dossier, l'enquête, la médiation, l'audience et le processus décisionnel qui s'ensuit.*

Figure 6 – Nombre d'affaires en attente d'une décision

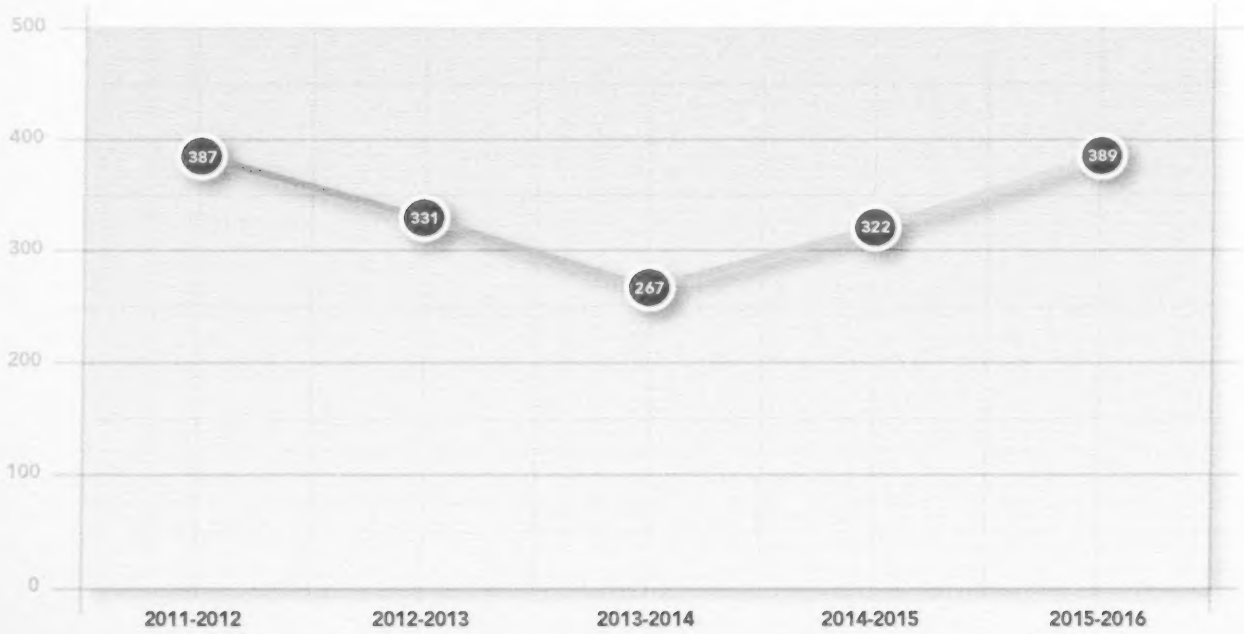
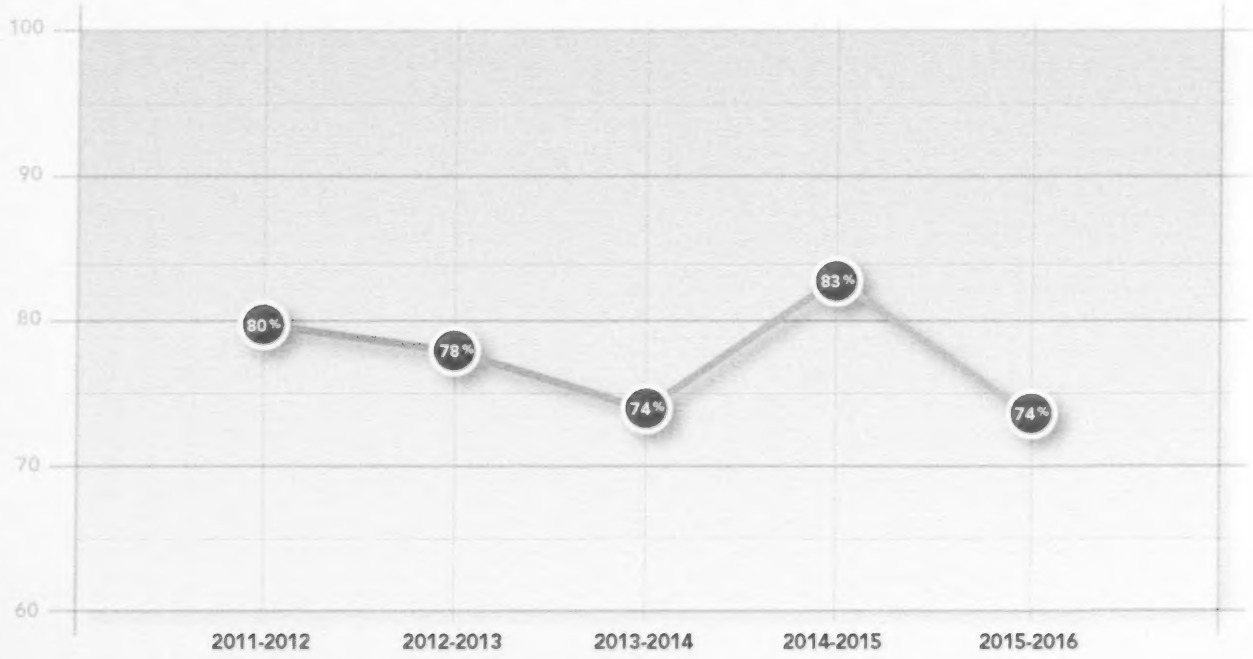
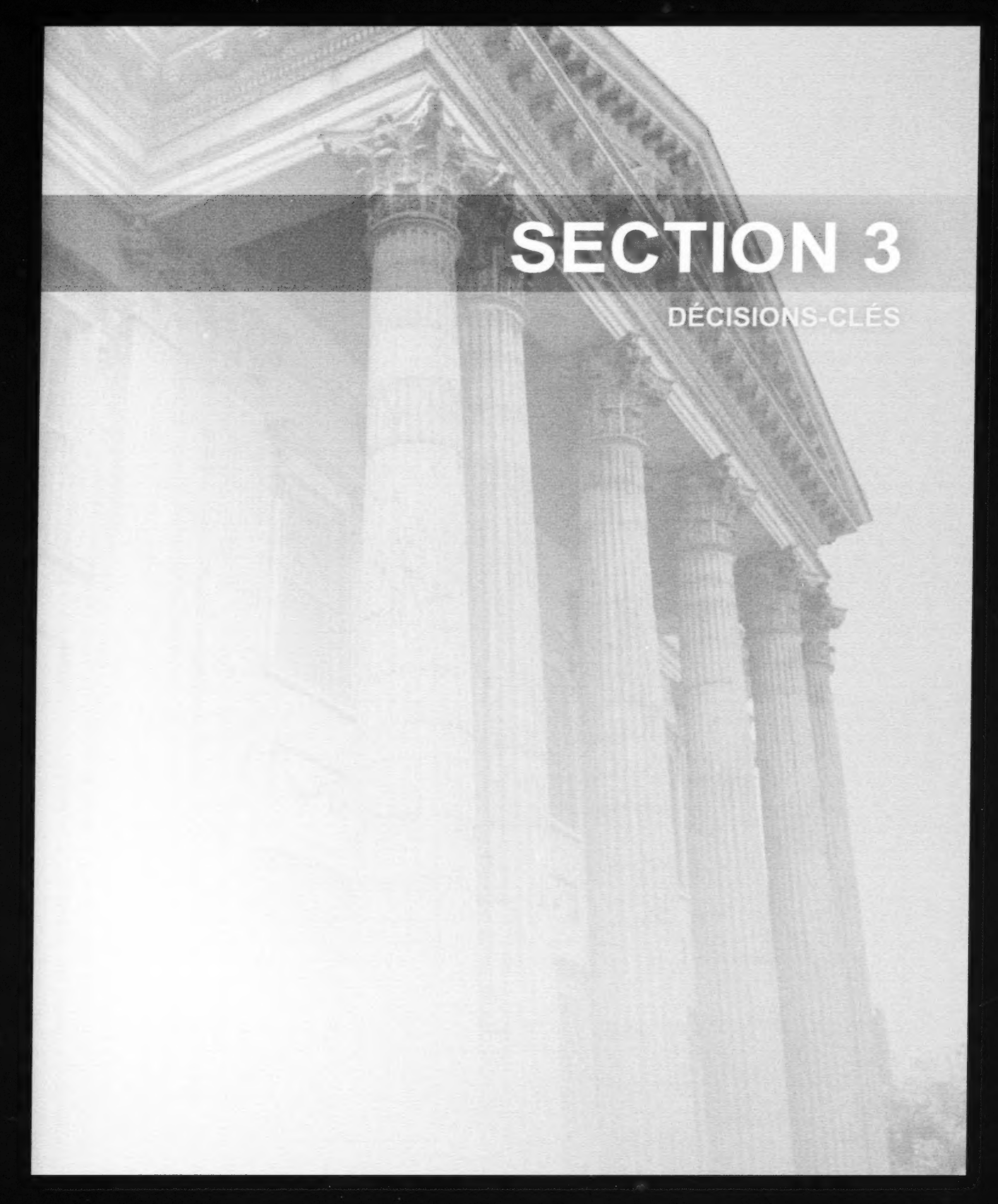


Figure 7 – Pourcentage des affaires dans lesquelles a été respecté le délai de 90 jours prévu au *Code* pour rendre une décision et en aviser les parties

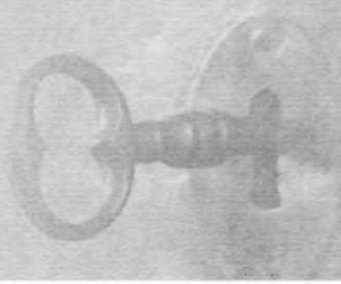




SECTION 3

DÉCISIONS-CLÉS

DÉCISIONS-CLÉS



Nous vous présentons ci-dessous un résumé des principales décisions rendues par le Conseil et les instances juridiques d'appel au cours de l'année financière à l'étude. Nous les présentons par sujet et fournissons un hyperlien pour vous permettre d'en consulter le texte intégral.

Plaintes de manquement au DRJ d'un syndicat

Cadieux, 2016 CCRI 809

Le Conseil a réexaminé la plainte de M. Cadieux déposée le 30 septembre 2011, à la lumière du contrôle judiciaire de la Cour d'appel fédérale (CAF) (*Cadieux c. Syndicat uni du transport, section locale 1415*, 2014 CAF 61), qui a réaffirmé la nécessité d'examiner les questions suivantes lorsque le Conseil doit déterminer si la conduite du syndicat a été arbitraire : 1) le syndicat a-t-il effectué une enquête superficielle ou approfondie relativement aux griefs de suspension et de congédiement du plaignant? 2) a-t-il obtenu suffisamment de renseignements pour en arriver à une décision éclairée relativement au congédiement du plaignant? La CAF a aussi réaffirmé que la participation d'un salarié au processus d'enquête et de décision de son syndicat est un facteur pertinent mais pas suffisant pour empêcher le Conseil de conclure que le syndicat n'a pas rempli son obligation de représentation juste et équitable. Le plaignant a été congédié par Greyhound au motif qu'il persiste à ne pas respecter les périodes minimales de repos imposées aux chauffeurs et qu'il n'inscrit pas correctement ses heures de travail à son registre.

Le Conseil a conclu que le Syndicat uni du transport, section locale 1415, a enfreint le *Code* en menant une enquête bâclée et superficielle. Le syndicat a cru aveuglément la version de l'employeur et a ignoré la preuve à sa disposition (les circonstances particulières nécessitent une attention particulière).

Le Conseil a confié l'affaire à l'agent des relations industrielles pour qu'il aide les parties à trouver un terrain d'entente sur la question des redressements dans un délai de 30 jours. Aucune entente n'a été formulée et le Conseil ne s'est pas encore prononcé quant aux redressements finaux.

Fortin, 2016 CCRI 810

Dans ce dossier, la plaignante a soutenu qu'elle était sans nouvelles de son syndicat relativement à tous les griefs qu'elle a déposés et qu'elle ignorait l'état d'avancement de ceux-ci. Aucune communication verbale ou écrite n'a eu lieu entre la plaignante et son syndicat, ou les personnes chargées de traiter les griefs, et ce, malgré les nombreuses interventions de la plaignante auprès du personnel du bureau du syndicat. Le président de la section locale du syndicat a d'ailleurs déclaré, lors de son témoignage, qu'aucune communication n'a été transmise par écrit ou verbalement à la plaignante concernant l'état d'avancement de ses griefs. Il n'est pas nécessaire de démontrer qu'il y a eu préjudice parce qu'il ne s'agit pas, en l'espèce, d'un simple manque de communication, mais plutôt d'une inaction complète de la part du syndicat et d'un défaut de faire un minimum d'enquête.

Le Conseil a conclu que le syndicat a fait preuve d'une attitude indifférente, voire insouciante, à l'égard de la plaignante, et que son comportement devait être considéré comme une conduite arbitraire. Il a ordonné que les griefs déposés soient renvoyés à l'arbitrage, que tout délai applicable aux termes de la convention soit levé, et que le syndicat assume les frais juridiques et les dépenses raisonnables de la plaignante relativement à la préparation et à l'audience de ses griefs devant l'arbitre, si la plaignante choisissait de ne pas se faire représenter par l'avocat du syndicat.

Sutcliffe Heinrichs, 2016 CCRI 819

La plaignante, qui occupait un poste à durée déterminée auprès de la Société canadienne des postes, a allégué que son syndicat ne l'avait pas aidée dans ses tentatives de retour au travail après un congé de maternité prolongé et un congé pour raisons médicales liées au travail. Le syndicat n'a jamais répondu aux communications de la plaignante et n'a déposé auprès du Conseil aucune observation sur la plainte pour manquement au DRJ. Le Conseil a conclu que, eu égard aux observations non contestées de la plaignante, le syndicat avait manqué à son DRJ en ne répondant pas aux nombreuses demandes d'aide de la plaignante alors qu'elle tentait de retourner au travail après une période d'invalidité. Le Conseil a fait remarquer que le syndicat doit faire preuve d'une diligence accrue lorsqu'il est question de demandes de mesures d'adaptation.

Le Conseil a ordonné que le grief soit déposé au nom de la plaignante à l'étape de la procédure d'arbitrage et qu'il soit inscrit au rôle des audiences. Il a en outre ordonné que le syndicat soit responsable de l'indemnité et des dommages-intérêts que l'arbitre pourrait accorder à la plaignante relativement à la période comprise entre la date du dépôt de la plainte pour manquement au DRJ et la date de la décision du Conseil.

Plaintes de manquement au DRJ d'une association d'employeurs

Terminaux Portuaires du Québec inc., 2015 CCRI 765

L'employeur a déposé une plainte fondée sur le paragraphe 34(6) contre l'Association des employeurs maritimes (AEM), alléguant que celle-ci aurait manqué à son devoir de représentation juste (DRJ) en réglant un grief malgré l'opposition de l'employeur. Afin d'évaluer la conduite de l'AEM, le Conseil a appliqué les principes fondamentaux applicables aux plaintes fondées sur l'article 37. Lorsqu'il a rejeté la plainte, le Conseil a conclu que l'AEM avait étudié le grief, qu'elle avait effectué une enquête sérieuse et qu'elle avait décidé de régler le grief en s'appuyant sur une opinion juridique et sur les intérêts de tous ses membres, s'acquittant donc de son DRJ.

Parrish & Heimbecker, limitée, 2015 CCRI 786

Le Conseil a rejeté la plainte de manquement au DRJ de l'employeur contre l'Association des employeurs maritimes (AEM), qui aurait réglé un grief à la hâte et sans le consentement de l'employeur. Le Conseil a confirmé que le DRJ d'un représentant patronal est semblable à celui auquel un syndicat est tenu dans le contexte du traitement d'un grief et que, au bout du compte, c'est le représentant patronal qui est chargé de la conduite d'un grief présenté à la suite d'une violation alléguée de la convention collective dans le contexte d'une ordonnance d'accréditation par région géographique.

Plaintes de pratique déloyale de travail

Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique, 2015 CCRI 790

Le Conseil a rejeté une plainte fondée sur l'article 94 contre CP Rail, selon laquelle l'employeur s'est opposé au renouvellement du mandat de Me Picher en tant qu'arbitre au Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada (BACF). Même si le Conseil a souligné que le moment où CP Rail a retiré son appui au renouvellement du mandat de Me Picher et la désinvolture avec laquelle il l'a fait n'ont guère aidé à améliorer une relation déjà difficile avec le syndicat, il ne pouvait pas conclure que ce comportement avait eu des répercussions radicales et importantes sur la capacité du syndicat à s'acquitter de sa responsabilité en tant que représentant exclusif des membres de l'unité de négociation.

Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique, 2015 CCRI 783

Le Conseil a examiné l'incidence sur les conditions d'emploi du renvoi à l'arbitrage exécutoire, en vertu de l'article 79 du *Code*, des questions non réglées relatives aux négociations collectives.

La Conférence ferroviaire de Teamsters Canada a déposé une plainte de pratique déloyale de travail dans laquelle elle allègue que la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique n'a pas respecté les dispositions d'un protocole de retour au travail (PRAT) intervenu lorsque les parties ont convenu de soumettre leur différend à l'arbitrage exécutoire.

Le Conseil a estimé qu'une entente conclue aux termes de l'article 79 du *Code* en vue de soumettre à l'arbitrage les questions demeurées en litige met fin au différend entre les parties, lesquelles ne peuvent dès lors plus recourir à une grève ou à un lock-out comme méthode de règlement des différends. Le Conseil a établi qu'une telle entente équivalait à la conclusion d'une nouvelle convention collective, dont certaines modalités ne seraient établies qu'ultérieurement, par la mise en œuvre de la décision arbitrale. À cet égard, le Conseil a indiqué que l'article 79 a un effet prospectif et qu'il ne peut être interprété de manière à ce que soit rétablie la disposition relative au gel prévue à l'alinéa 50b) du *Code*.

Le Conseil a également établi qu'une fois les questions non réglées soumises à l'arbitrage aux termes de l'article 79 du *Code*, les parties ne peuvent modifier unilatéralement les conditions en place. Sous réserve des modalités convenues durant les négociations, ou mises en œuvre d'un commun accord, le Conseil a conclu que les parties continuent d'être liées par les modalités et conditions de l'ancienne convention collective jusqu'à ce que celle-ci soit révisée par la décision de l'arbitre. Le Conseil a examiné les dispositions du PRAT et a conclu que les parties avaient convenu d'un commun accord de revenir aux modalités et conditions qui étaient en place avant le déclenchement de la grève, ce qui comprenait les dispositions de l'entente provisoire conclue entre les parties, dont la période d'applicabilité avait été prolongée par l'ordonnance du Conseil.

À la lumière de ce qui précède, le Conseil a conclu que l'employeur avait imposé unilatéralement des changements touchant l'administration des congés pour affaires syndicales, sans tenir compte des modalités et conditions en place qui découlaient de l'entente conclue aux termes de l'article 79 et du PRAT. Le Conseil a donc conclu que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

Compétence constitutionnelle

Raytheon Canada limitée, 2015 CCRI 789

Le Conseil a conclu qu'il disposait de la compétence constitutionnelle à l'égard des travaux effectués pour le Système d'alerte du Nord (NWS) du gouvernement du Canada (une entreprise fédérale) par un entrepreneur et son sous-traitant.

Le Conseil a appliqué l'analyse de la compétence dérivée et a conclu que ces services fournis par un entrepreneur et son sous-traitant, qui consistaient à prendre en charge « l'entretien, la garde et le contrôle » du NWS, étaient vitaux et essentiels à cette entreprise.

Service correctionnel Canada, 2015 CCRI 779

Le Conseil s'est penché sur la question du statut des détenus qui effectuent du travail rémunéré et qui veulent se syndiquer. Dans une décision antérieure, la Commission des relations de travail dans la fonction publique avait conclu que les détenus n'étaient pas considérés comme des « employés » au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Dans sa décision, le Conseil a indiqué que toute relation d'emploi que pourraient avoir les détenus qui travaillent serait nécessairement avec Sa Majesté du chef du Canada, et il a donc conclu que les détenus sont exclus de l'application du *Code*, conformément à l'article 6.

Waycobah First Nation, 2015 CCRI 792

Le Conseil a rejeté la demande d'accréditation du syndicat relative à une unité d'employés travaillant pour les activités de pêche de Waycobah après avoir conclu, premièrement, que les activités de pêche ne constituaient pas en soi une entreprise fédérale; deuxièmement, que les activités de pêche n'étaient pas une partie vitale, essentielle ou intégrante de Waycobah First Nation en tant qu'entreprise fédérale; et, troisièmement, que les activités de pêches n'étaient pas fondées sur les droits issus de traités.

Northern Air Solutions inc., 2015 CCRI 773

Le Conseil a établi que Northern Air est une entreprise fédérale et il a accrédité le syndicat requérant en tant qu'agent négociateur sur le fondement de la preuve d'adhésion. La décision du Conseil portait sur deux questions juridiques : celle de la compétence constitutionnelle et celle de la portée de l'unité de négociation.

À l'issue du contrôle judiciaire, le juge Ryer, s'exprimant au nom de la Cour d'appel fédérale, a confirmé la décision du Conseil sur la question de la compétence constitutionnelle. La Cour n'a relevé aucune erreur dans la conclusion du Conseil selon laquelle l'utilisation d'un avion était déterminante pour trancher le critère fonctionnel, vu l'irréfutabilité de la conclusion selon laquelle il aurait été impossible que l'employeur puisse exploiter un service d'ambulance aérienne sans avion. Par ailleurs, la Cour n'a relevé aucune erreur dans la conclusion du Conseil selon laquelle les employés assurant la prestation des services de vols nolisés et d'ambulance aérienne du requérant étaient des employés dans le cadre d'une entreprise fédérale.

Intitulé de l'arrêt rendu en contrôle judiciaire : *Northern Air Solutions v. United Food and Commercial Workers Canada, Local 175*, 2015 FCA 259

Preuve d'adhésion

Sécurité préembarquement Garda inc., 2015 CCRI 764

Dans le contexte d'une demande de substitution, le Conseil a trouvé des irrégularités dans la preuve d'adhésion présentée, en ce qui a trait à la perception des droits d'adhésion de 5 $ et aux signatures figurant sur certaines cartes d'adhésion. Le Conseil a conclu que la nature et l'ampleur des irrégularités avaient eu pour conséquence d'altérer l'ensemble de la preuve d'adhésion présentée à l'appui de la demande, à un point tel que le Conseil n'était pas disposé à en accepter la véracité ou à s'y fier pour ordonner la tenue d'un scrutin de représentation.

N.B. *confirmée à l'issue d'un réexamen :* *Garda*, 2015 CCRI 793

Westjet, an Alberta Partnership, 2015 CCRI 785

Le Conseil a examiné la validité et la fiabilité de la preuve d'adhésion déposée à l'appui d'une demande d'accréditation, les cartes d'adhésion ayant été recueillies par la poste et payées par l'entremise d'un fournisseur de service électronique (PayPal). Le Conseil a conclu que le processus mis en place par le syndicat sur son site Web permettait aux employés de décider de devenir membres librement et volontairement, et prévoyait des mesures suffisantes pour faire en sorte que la preuve présentée respecte les exigences du Conseil. En ce qui concerne l'utilisation de PayPal, même si le fournisseur de services conserve une partie du paiement de 5 $, le Conseil a conclu que l'action de faire le paiement à l'appui de la demande d'adhésion était suffisante pour démontrer l'engagement à se joindre au syndicat. Bien que le processus utilisé pour recueillir la preuve d'adhésion ne soit pas habituel, le Conseil n'a trouvé aucun élément de preuve permettant d'établir qu'il y a eu une fausse déclaration, un acte de fraude ou des irrégularités qui remettraient en cause la validité ou la fiabilité de la preuve.

N.B. *confirmée à l'issue d'un réexamen :* *Westjet, an Alberta Partnership*, 2016 CCRI 806

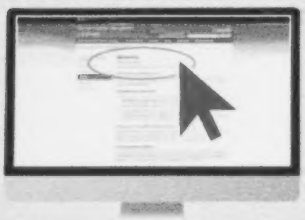
AJW Technique, 2016 CCRI 814

L'Association des travailleurs et travailleuses d'AJW Technique a présenté une demande en vue de déloger l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, l'agent négociateur en place d'une unité d'employés d'AJW Technique. Le Conseil a rejeté la demande sans tenir de scrutin, en raison de vices de fond dans la preuve d'adhésion. Des éléments de preuve montraient que les frais d'adhésion de 5 $ n'avaient pas été payés. De plus, le Conseil a conclu que la confusion entourant l'identité du syndicat, pour un certain nombre d'employés qui ont signé des cartes, était suffisante pour que soit remise en question la fiabilité de ces cartes. Le Conseil a également conclu que les cartes d'adhésion qui avaient été signées avant la date de constitution du syndicat n'étaient pas fiables.

VOUS VOULEZ CONSULTER UNE DÉCISION DU CONSEIL?

Voici comment vous pouvez y accéder :

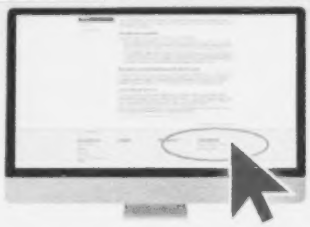
Vous pouvez faire la recherche des ordonnances d'accréditation et des motifs de décision plus récents



Les décisions ne sont publiées qu'une fois la traduction disponible

Tous les motifs de décision rendus depuis 1973 sont disponibles sur le Web

Vous pouvez aussi vous abonner à notre liste de distribution, afin de recevoir les décisions dès qu'elles seront publiées



Exemption pour motifs religieux

Farrell, 2015 CCRI 794

Le Conseil a examiné les cinq lignes directrices énoncées dans la décision *Bradford* et a rejeté la demande d'exemption pour motifs religieux de la requérante. Celle-ci n'a pas réussi à démontrer que le fait de devoir verser des cotisations syndicales, ce qu'elle fait depuis 2005, la placerait dans une situation où il lui serait impossible de conserver son emploi. De plus, aucun élément de preuve ne suggérait qu'elle aurait été obligée de devenir membre du syndicat dans le futur, malgré la disposition sur l'adhésion obligatoire dans la convention collective.

Contrôles judiciaires

Bradford c. TCA-Canada, 2015 CAF 84

La Cour d'appel fédérale a rejeté une demande de contrôle judiciaire visant une décision du Conseil rendue en réexamen. Cette décision confirmait la décision initiale du Conseil consistant à rejeter la demande d'exemption pour motifs religieux présentée par un travailleur quant à son obligation d'adhérer à un syndicat et de verser des cotisations syndicales. Il était raisonnable que le banc initial rejette l'exemption au motif que le requérant n'avait pas établi sa sincérité et qu'il n'avait pas tenté de trouver une explication logique à son opposition aux syndicats après avoir pris connaissance des dispositions du *Code*. Le banc de révision a raisonnablement conclu qu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour étayer la décision initiale.

Commission des services policiers de Nishnawbe-Aski c. Alliance de la fonction publique du Canada, 2015 CAF 211 (demande d'autorisation d'appel à la CSC rejetée le 7 avril 2016)

Dans cette demande de contrôle judiciaire, la Cour d'appel fédérale (CAF) devait établir si les relations de travail des services policiers de Nishnawbe-Aski (SPNA) étaient assujetties à la compétence fédérale ou provinciale. La CAF a conclu que les relations de travail des SPNA relevaient de la compétence provinciale et que le Conseil n'avait donc pas autorité pour rendre des ordonnances d'accréditation.

La CAF a d'abord rappelé et adopté l'analyse à laquelle la Cour suprême du Canada avait procédé dans *NIL/TU,O*. Elle a rappelé qu'en matière de relations de travail, la compétence provinciale était présumée. La compétence du Parlement fédéral à l'égard des relations de travail est l'exception, et les exceptions à cet égard sont interprétées de façon restrictive.

La CAF a ensuite confirmé que, comme la CSC l'avait établi, la présomption en faveur de la compétence provinciale s'applique également dans le contexte autochtone et ne peut être réfutée que si l'affaire relève de l'une des deux catégories d'exception.

La demande de contrôle judiciaire a été accueillie, la décision du Conseil a été annulée, et la CAF a ordonné au Conseil de faire droit à la demande de la Commission des services policiers de Nishnawbe-Aski et d'annuler les ordonnances d'accréditation.